

# Plan de Igualdad: fase de diagnóstico y propuestas.

Eugenia Sáez Zaldo

Tutor: Fernando Vicente Pachés

Máster Universitario de igualdad y género en el ámbito público y privado.

**Palabras clave:**

-Plan de Igualdad.  
Igualdad en la empresa.  
Diagnóstico.  
Ley 3/2007  
Convenio

## ÍDICE

Justificación .....	3
Introducción. ....	3
Evolución de la ley. ....	5
<i>Marco internacional.</i> .....	5
<i>Marco europeo.</i> .....	10
<i>Marco estatal.</i> .....	11
¿Qué es un Plan de Igualdad? .....	14
<i>Definición.</i> .....	14
<i>Objetivos.</i> .....	15
<i>Agentes implicados.</i> .....	16
<i>Metodología.</i> .....	17
Diagnóstico de la empresa.....	19
<i>Definición y metodología.</i> .....	19
<i>Diagnóstico.</i> .....	19
Objetivos y medidas.....	23
<i>Área de selección de personal y acceso a la empresa.</i> .....	23
<i>Área de contratación.</i> .....	26
<i>Área de promoción.</i> .....	28
<i>Área de formación.</i> .....	32
<i>Área de clasificación profesional y retribución.</i> .....	36
<i>Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</i> .....	38
<i>Área de salud laboral.</i> .....	42
<i>Área de lenguaje y comunicación.</i> .....	46
Conclusiones. ....	48
ANEXO 1 .....	51
<i>Bibliografía</i> .....	51
<i>Webgrafía.</i> .....	51
<i>Planes de igualdad</i> .....	51
ANEXO 2 .....	51
<i>DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA</i> .....	51
ANEXO 3 .....	51
<i>SOLICITUD DE REUNIÓN PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EMPRESAS DE MÁS DE 250 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.</i> .....	51

ANEXO 4 .....	51
<i>DATOS A RECOGER EN UN DIAGNÓSTICO</i> .....	51
ANEXO 5 .....	51
<i>MODELO DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO</i> .....	51

### **Justificación**

He elegido esta temática debido a que mis practicas están muy relacionadas con ello. Durante ese periodo me he dedicado a revisar, realizar y analizar diferentes Planes de Igualdad lo que me ha llevado a darme cuenta de la importancia que estos tienen a la hora de conseguir una igualdad en el ámbito laboral.

Creo que la importancia de ello radica en que, a pesar de que sobre la ley las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres, en la realidad las mujeres parten de una realidad diferente, por lo que son necesarias medidas que equiparen ambas situaciones. Estas medidas tienen que realizarse desde una visión de género, no podemos realizarlas si no vemos la realidad diferentes de unos y otras.

He escogido esta temática también porque creo que la realización de Planes de igualdad es uno de los objetivos prioritarios del trabajo de agente de igualdad orientado al mundo laboral. Si bien es cierto que no es el único, y por lo que he podido ver en las prácticas, tampoco es el más demandado por los y las trabajadoras directamente, sí me parece un pilar básico de este trabajo debido a que las condiciones dentro de las empresas pueden cambiar mucho y no solo a favor de las mujeres. Los hombres también participan de estas mejoras, por ejemplo, cuando se aprueban medidas de conciliación.

### **Introducción.**

La igualdad real entre mujeres y hombres es un valor que se persigue tanto desde los organismos internacionales como europeos, a través de numerosos tratados que se irán explicando más adelante.

En España, esta preocupación por la igualdad, se manifestó de manera más específica con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la

igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta Ley, como veremos, es una ley transversal pues toca todos los ámbitos de la vida donde la desigualdad entre mujeres y hombres aún es una realidad.

Entre esos ámbitos, no podemos olvidarnos del laboral, que es sobre el que se centra este trabajo. En la actualidad, en España en concreto, la desigualdad entre las mujeres y los hombres a nivel profesional supone que existe una brecha salarial del 13%, es decir, las mujeres cobran por debajo de los hombres por los trabajos que desempeñan.

Pero el problema no es solo que cobren menos, sino que los trabajos que realizan mayoritariamente las mujeres tienen una remuneración y un reconocimiento menor que aquellos que son realizados mayoritariamente por hombres.

A esto, hay que unir el hecho de que las mujeres tienen más dificultad para alcanzar los puestos de mayor responsabilidad, lo que denominamos techo de cristal. Y que se exponen a trabajar más, pues además de realizar el trabajo fuera de casa deben realizar el de dentro, la doble jornada.

Hay muchos factores que favorecen las diversas discriminaciones laborales a las que se enfrentan las mujeres pero lo que podemos concluir de todo esto es que estas se sitúan en una línea de partida muy por detrás de la de los hombres, lo cual hace que sea imposible alcanzar una igualdad real en ningún otro ámbito de la vida.

Una de las herramientas que establece esta Ley para luchar contra la discriminación laboral de las mujeres es la realización de Planes de Igualdad en las empresas. Es una herramienta muy útil si se le da la importancia y el contenido que merece. Gracias a los Planes de Igualdad, muchas empresas tienen que enfrentarse a su realidad, viendo su plantilla y analizando las condiciones en las que se encuentran, y se observa que muy pocas veces garantizan la igualdad entre mujeres y hombres. Además los Planes ayudan a establecer unos objetivos para alcanzar esa igualdad, por tanto, cosas importantes que quedan fuera de los convenios, pueden ser negociadas de nuevo dentro de estos.

Debido a la importancia de que tienen los Planes de Igualdad a la hora de garantizar la equidad entre mujeres y hombres no solo en el mundo laboral, sino también fuera de él, me he decantado por este tema. Las prácticas realizadas en CCOO Burgos me han llevado a conocer la realidad de las empresas de primera mano, lo cual ha hecho que, a pesar de tener nociones teóricas sobre las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres, he podido conocerlas de manera práctica.

He estructurado el trabajo en 4 ejes que considero importantes:

En el primer punto hablo sobre la legislación tanto internacional, europea como nacional. Es importante situarnos en el contexto en el que vivimos y qué leyes y tratados son aquellos que rigen las políticas que después afectan en el día a día.

En el segundo punto se explica lo que son propiamente los Planes de Igualdad, en qué legislación se basan, cuáles son sus objetivos y qué fases atraviesan. Es un punto clave pues deja clara la metodología a seguir para poder realizar un Plan de Igualdad completo. Me baso para tratar este punto, en gran medida, en aquellas recomendaciones que hace el Ministerio de Igualdad.

Los dos siguientes puntos son los más prácticos del trabajo. En el tercero se aborda el diagnóstico de la empresa concreta sobre la que realizaré el Plan de Igualdad. Al tratarse de una empresa real, y por tanto, los datos que analizo son reales, no puedo poner el nombre concreto debido a la protección de datos. También realizo algunas consideraciones teóricas sobre lo que es un diagnóstico y la metodología que se sigue.

En este apartado, para recabar los datos, utilizo la metodología de un cuestionario que es el que se usa en la Secretaría de Mujer de CCOO.

Por último, realizo un apartado en el que propongo un modelo de Plan de Igualdad adaptado a las conclusiones que se sacan del diagnóstico. Sería la primera fase de la negociación, en la que se presentan las medidas que se quieren aprobar a la empresa y esta debe iniciar el proceso para determinar cuáles acepta y cuáles no. Para realizar este punto, la metodología empleada es el análisis de diferentes planes de igualdad, que me han ayudado a ver medidas comunes a todos y a darme ideas para proponer otras más concretas de la empresa.

Finalizo el trabajo con un apartado con las principales conclusiones que saco después de la realización de este trabajo y qué cosas aportaría, desde mi punto de vista, que pueden hacer que se facilite el trabajo.

## **Evolución de la ley.**

### *Marco internacional.*

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal que se recoge en todos los textos internacionales en materia de derechos humanos pero es, de unos

años hasta ahora, cuando se ha dado mayor importancia, favoreciendo leyes encaminadas a este objetivo.

Naciones Unidas ha elaborado diversos documentos y normativas relacionadas con este objetivo.

Como punto de partida a la hora de hablar de la igualdad entre hombres y mujeres podemos destacar la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en la que se menciona, en su Artículo 1 que: *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternamente los unos con los otros”*.

Entre 1947 y 1962, la Comisión se centró en establecer normas y formular convenciones internacionales que cambiaran las leyes discriminatorias y aumentaran la sensibilización mundial sobre las cuestiones de la mujer. Se llevó a cabo amplias investigaciones gracias a las cuales se obtuvo un detallado panorama país por país de la situación política y jurídica de las mujeres, que con el tiempo serviría de base para la redacción de los instrumentos de derechos humanos.

La Comisión elaboró las primeras convenciones internacionales sobre los derechos de la mujer, como la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 1953, que fue el primer instrumento de derecho internacional en reconocer y proteger los derechos políticos de las mujeres. También fue la responsable de redactar los primeros acuerdos internacionales sobre los derechos de la mujer en el matrimonio, a saber, la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada de 1957 y la Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios de 1962. Además, estableció el Convenio relativo a la igualdad de remuneración de la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor (1951), que consagró el principio de igual salario por trabajo igual (ONU Mujeres)<sup>1</sup>.

En 1967 se realiza la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, dedicada a los derechos de las mujeres. Fue adoptado por la Asamblea General el 7 de noviembre de 1967. La Declaración fue un importante precursor de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)<sup>2</sup>.

Pero hay que esperar hasta 1979 para que se apruebe dicha Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),

---

<sup>1</sup> <http://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>

<sup>2</sup> <https://cedawsombraesp.wordpress.com/2013/12/30/que-es-la-cedaw/>

ratificada por España en 1984, y que entró en vigor en 1981. Hasta 2012, este tratado ha sido ratificado por 187 países, lo cual supone el 96% de los estados.

Esta Convención consta de 30 artículos entre los que destacan algunos como la definición de discriminación contra la mujer, la cual es formulada como: *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”* (Artículo 1).

El Artículo 5 habla sobre la implicación de los Estados Parte en *“modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”*.

En materia laboral, la Convención tiene varios artículos en los que obliga a los Estados Parte a asumir un compromiso de no discriminación de la mujer.

El Artículo 11 establece que: *“los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos.”* Además establece que no puede haber discriminación laboral contra la mujer por el hecho de ser madre.

En el Artículo 15.3 se declara que: *“los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.”*

Además, la CEDAW es el único tratado de derechos humanos que incluye el derecho de la mujer *“a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que le permitan ejercer estos derechos”* (Artículo 16 e)), obligando a los Estados a incluirlo en su legislación.

Por otro lado, su Protocolo Facultativo, ratificado por España en 2001, permite a personas o asociaciones elevar al Comité CEDAW denuncias por violación de la Convención, cuando no encuentren en su país tutela judicial o administrativa rápida y efectiva, y al Comité abrir de oficio un procedimiento de investigación por violación grave o sistemática de la Convención.

En la actualidad se han celebrado ya cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer, destacando, por ser un punto de inflexión, la Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín (1995).

- I Conferencia Mundial sobre la Mujer en México (1975): en ella se formulan los objetivos de la igualdad, la paz y el desarrollo, y se acuerda la elaboración de la Convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La Conferencia dio lugar al establecimiento del Instituto Internacional de Investigación y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).
- II Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague (1980): se reconoció que había disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de la mujer para ejercerlos. Se establecieron tres esferas en las que precisaba establecer medidas de igualdad, desarrollo y paz:
  - o Igualdad de acceso a la educación.
  - o Igualdad en las oportunidades de empleo.
  - o Igualdad en servicios adecuados de atención a la salud.
- III Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi (1985): se empieza a considerar que la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres atañe a todas las esferas humanas. Aparecerá un primer acercamiento a la idea de mainstreaming de género.
- VI Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín (1995): fue el punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad. A partir de esta Conferencia, se pone de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un tema en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se considera, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas.

En esta Conferencia participaron organismos institucionales y delegaciones oficiales pero se le dio un protagonismo especial al tejido asociativo lo cual permitió la asistencia de un gran número de feministas y organizaciones de mujeres.

En esta Conferencia se adoptaron dos documentos que suponen un importante avance en la garantía del reconocimiento y pleno disfrute por las mujeres de sus derechos: la Declaración y la Plataforma para la Acción, que establecen las principales áreas de actuación, así como los objetivos estratégicos y las medidas concretas que deberían adoptar los Gobiernos, la



comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres. Además se incorporó el mainstreaming de género o transversalidad de la perspectiva de género que supone la incorporación de la perspectiva de género como una herramienta común para el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas, cualquiera que sea el ámbito de aplicación o el contenido de las mismas. La incorporación de una perspectiva de género exige un examen de la sociedad en su totalidad y que se visibilicen y analicen los fundamentos, causas y estructuras de la desigualdad. La principal consecuencia de esto es que se traslada el foco a la reorganización de las instituciones y a la adopción de decisiones políticas y económicas a favor de la igualdad de género que afectan a toda la sociedad y no solo en establecer la condición jurídica y social de las mujeres.

La Plataforma de Acción identifica doce esferas de especial preocupación donde considera que las mujeres sufren mayor desigualdad y exigía la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil.

Estas doce esferas eran:

- la mujer y la pobreza.
- la educación y la capacitación de la mujer.
- la mujer y la salud o la violencia contra la mujer.
- la mujer y los conflictos armados o la mujer y la economía.
- la participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones.
- los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer.
- los derechos humanos de la mujer.
- la mujer y los medios de comunicación.
- la mujer y el medio ambiente.
- la niña.

Para hacer un seguimiento de los objetivos marcados en esta Conferencia, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas celebró en Nueva York las revisiones de Beijing+5 (2000), Beijing+10 (2005), Beijing+15 (2010) y Beijing +20 (2015) donde se reafirmaron los objetivos de esta Conferencia.

Otro hito internacional importante fue la Declaración del Milenio (2000), que establece los llamados “Objetivos del Milenio”, entre los que se encuentra la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Además la ONU lleva décadas luchando para erradicar la violencia contra las mujeres. Así han ido desarrollando numerosas campañas y planes de los que destaca la Declaración 48/104/1993, de 20 de diciembre, sobre Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993, donde se define la violencia contra las mujeres como: *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al género femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida público como en la privada”* (Artículo 1).

#### *Marco europeo.*

Para la Unión Europea, la igualdad entre hombres y mujeres es uno de sus valores fundamentales.

Desde su formación como Comunidad Económica Europea (CEE) con el Tratado de Roma (1957), se establece como obligatorio para los Estados miembros que las trabajadoras y los trabajadores deben regirse por el principio de igualdad retributiva.

En 1992 se firma el Tratado de Maastrich en el que se conforma la actual Unión Europea. En este queda patente la preocupación por la igualdad entre hombres y mujeres. En los Artículos 2 y 3 del Tratado de la UE, que dicen respectivamente: *“(…) Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”. “La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño”*.

En el Tratado de Funcionamiento de la UE se establece el principio de igualdad en los Artículos 8, 153 y 157 que dicen: *“en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”* (Artículo 8). *“La igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo”* (Artículo 153 i)). *“Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”* (Artículo 157, 1.). Para cumplir este último objetivo se dispone que cada Estado pueda

*“mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales” (Artículo 157, 4.).*

Tras la firma de este Tratado se hacen 3 revisiones posteriores:

- Tratado de Ámsterdam (1997): la igualdad cobra una dimensión jurídica distinta, siendo considerada como una finalidad de la propia acción global de la Unión Europea y un elemento estructural de su política social y la de los Estados miembros.
- Tratado de Niza (2000): apenas incide en la cuestión de la igualdad de género y no amplía su fundamento jurídico más allá del ámbito del empleo.
- Tratado de Lisboa (2007): los cambios introducidos por el Tratado de Lisboa en el ámbito de los derechos de la mujer y la igualdad de género se refieren fundamentalmente a dos cuestiones: la afirmación del propio principio de igualdad de género y las políticas de la UE en este ámbito.

#### *Marco estatal.*

En nuestro país, el primer marco legal que reconoce la igualdad entre hombres y mujeres es la Constitución Española (1978) a través de dos artículos:

- Artículo 14: *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*
- Artículo 9.2: *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.*

Además en el ámbito del empleo destaca el Artículo 35 en el que se establece que: *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

A partir de ahí se han aprobado numerosas normas que buscan la igualdad entre hombres y mujeres como la Ley 30/1981, de 7 de julio, en la que se regula la igualdad

dentro del matrimonio y la posibilidad de que ambas partes de la pareja le pongan fin, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

También se aprueban leyes que pretenden dar una respuesta integral al problema de la violencia y de las desigualdades que sufren las mujeres, como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Pero la ley más importante con respecto a la igualdad de sexos es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objeto es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y la eliminación de toda discriminación contra la mujer en cualquier ámbito de la vida o actuación pública o privada.

La importancia de esta ley parte de que es una ley transversal, es decir, incide en todos los ámbitos de la vida, desde la educación, al mundo laboral, sanidad o medios de comunicación. Dentro de esta ley destacan varios puntos:

- Esta Ley tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.
- Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cuál sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y la cultural, de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta por razón de sexo, y acciones positivas por parte de los Poderes Públicos para corregir situaciones de desigualdad.

- Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.
- Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.
- Las normas reguladoras de las Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.
- Instrumentos básicos serán, en ese sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación.
- Los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.
- Obligatoriedad de planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras.

## ¿Qué es un Plan de Igualdad?<sup>3</sup>

### *Definición.*

La ley marco sobre la que se sustentan los Planes de Igualdad es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el Capítulo III de esta ley se define lo que son y los objetivos de los Planes de Igualdad así como los criterios para su cumplimiento.

El Artículo 46 se centra en definir lo qué es un Plan de Igualdad y su contenido. La ley define los Planes de Igualdad como: *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”* (Artículo 46.1). En los Planes de Igualdad se fijan unos objetivos concretos para conseguir la igualdad, unas estrategias y herramientas para alcanzar su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación del proceso.

Así, en el apartado 46.2, la ley contempla diversas materias en las que los Planes de Igualdad podrían centrarse: *“los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”*

En el Artículo 45 de esta ley se establece cómo han de elaborarse y aplicarse los Planes de Igualdad. Así, sitúa la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades en las empresas y por tanto, deben adoptar medidas para evitar la discriminación laboral. Para concretar esas medidas deben, según la ley, deben negociarlas y acordarlas con los representantes de los y las trabajadoras (RLT).

---

<sup>3</sup> Instituto de la mujer, Servicio de Coordinación Empresarial Área de Programas Europeos Subdirección General de Programas: *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.*

Sin embargo, no todas las empresas tienen las mismas obligaciones con respecto a este procedimiento. La ley contempla varios supuestos:

- Las empresas de más de 250 personas están obligadas a realizar e implantar un Plan de Igualdad, previa negociación con la RLT.
- Independientemente del tamaño de la empresa y aunque no cuenten con convenio colectivo propio, las empresas deben elaborar y aplicar un Plan de Igualdad si así lo marca el convenio colectivo sectorial, en los términos que este establezca.
- Si la empresa ha sido sancionada por no cumplir con el principio de igualdad, independientemente de su tamaño, debe negociar o consultar a la RLT un Plan de Igualdad, en caso de que la autoridad laboral sustituya la sanción por la realización de este, y deberá hacerse según los términos de dicho acuerdo.
- En las empresas con menos de 250 personas en plantilla con convenio colectivo propio deberán negociar medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- En el resto de empresas, la elaboración e implantación de Planes de Igualdad se hará de manera voluntaria, consultando en todo momento a la RLT. Para ello, el Gobierno prevé medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas.

Todos los Planes de Igualdad, para que se consideren válidos, deben contener medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Artículo 48).

#### *Objetivos.*

Los principales objetivos que tienen todos los Planes de Igualdad son:

- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Partiendo de esta base, cada Plan tendrá sus objetivos específicos obtenidos a raíz de la realización del diagnóstico de la empresa.

*Agentes implicados.*

Dentro del proceso de elaboración del Plan de Igualdad participan diferentes agentes cuya función depende de la fase del proceso en la que nos encontremos:

- La dirección de la empresa: su compromiso y colaboración son esenciales, sobre todo en aquellas empresas donde no existe una obligación expresa de realizar un Plan de Igualdad.
- El equipo de Recursos Humanos: son los que conocen los procesos habituales de la empresa y los que van marcando la línea empresarial a la hora de negociar.
- La RLT: deben estar presentes en todo el proceso de negociación del Plan, según marca la ley. Además forman parte de la Comisión de Igualdad creada en la propia empresa que inicia y ejecuta un Plan de Igualdad.
- El comité permanente de igualdad: es una comisión paritaria formada por representantes de la empresa (lo ideal es que estén aquí aquellas personas que pueden tomar decisiones y que pertenezcan a diferentes departamentos para que las aportaciones sean diversas) y la RLT. Lo adecuado es que esta comisión sea paritaria también en el número de mujeres y hombres que la componen.

El objetivo de la Comisión es crear un espacio de diálogo para que las medidas y acuerdos tomados durante el proceso de negociación del Plan se lleven a cabo a través de consensos. Todos los pasos que se dan en el proceso deben ser informados al Comité.

- La plantilla: es la destinataria del Plan. Es necesario analizar a la plantilla para ver en qué condiciones están los y las trabajadoras, si hay desigualdades y en qué áreas se encuentran, etc.
- Las organizaciones sindicales: tienen un papel determinante tanto a la hora de negociar como en el posterior desarrollo de las acciones.



### *Metodología.*

Todos los Planes de Igualdad tienen unas características comunes a pesar de que las necesidades de las empresas son diferentes:

- Integral: no pretende servir solo para las mujeres de la empresa, sino que se realiza para beneficiar a toda la plantilla. Por eso no es de extrañar que en muchos Planes de Igualdad se incluyen medidas que han sido rechazadas en la negociación de los convenios. Por eso es necesario, también, un Plan en aquellas empresas con una mayor presencia de mujeres.
- Transversal: implica todas las áreas y departamentos de la empresa.
- Dinámico y flexible: está sometido a constantes cambios porque, muchas veces, las empresas tienen variaciones en sus plantillas. Por tanto, se va confeccionando en función de las propias necesidades de la empresa.
- Temporal: los Planes de Igualdad tienen una vigencia de 4 años aproximadamente aunque pueden alargarse si la negociación de un Plan nuevo no se lleva a cabo.

Además, los Planes de Igualdad pasan por varias fases comunes:

- Compromiso de la empresa (ANEXO 2): es necesario un compromiso escrito por parte de la empresa en el que se establecen los objetivos que se quieren alcanzar con el Plan. Estos objetivos se centran en la integración de la igualdad de mujeres y hombres dentro de la empresa como un principio básico y transversal, incluyéndolo dentro de la política de gestión de recursos humanos y en la facilitación de recursos, ya sean materiales o humanos, para elaborar un diagnóstico completo, implantar el Plan una vez realizado e incluirlo dentro de la negociación colectiva.
- Comisión de Igualdad (ANEXO 3): como decíamos antes, se constituye de manera paritaria, con representantes de la empresa y la RLT, o en caso de no haber representación legal de los y las trabajadoras, miembros de la plantilla. Sus objetivos se centran en la información y sensibilización de la plantilla, en apoyar y/o realizar el diagnóstico y el propio Plan y en realizar y/o apoyar el posterior seguimiento y evaluación. Es recomendable que por parte de la empresa participen personas que tengan cierta responsabilidad y capacidad de toma de decisiones. Además sería recomendable que fuese paritaria en cuanto al número de mujeres y hombres que la componen y, para finalizar, es importante que tengan conocimientos sobre la igualdad o, al menos, cierta sensibilidad al respecto.

- Diagnóstico (ANEXO 4): es un análisis completo de la situación de la empresa a través de datos cualitativos y cuantitativos. A raíz de los datos obtenidos se hace una radiografía de la empresa y se ve que puntos son prioritarios a la hora de realizar un Plan.
- Programación: a raíz de los datos obtenidos en el diagnóstico, se desarrollan medidas orientadas a solventar las carencias de la empresa detectadas en todas las áreas de análisis. Así, se establecen unos objetivos a cumplir, por áreas, y para cada objetivo medidas concretas que ayuden a llevarlo a cabo.

Para cada una de las medidas, sería importante establecer:

- Las medidas a llevar a cabo.
  - La persona o departamento responsable de hacerlo.
  - La temporalización.
  - Los indicadores de evaluación.
- Implantación: una vez diseñado el Plan, debe ser ratificado por ambas partes, tanto por la empresa como por la RLT. Una vez realizado este trámite, se informará a todo el personal de la empresa sobre el contenido de este y se empezarán a poner en marcha todas las medidas acordadas.
- Seguimiento y evaluación(ANEXO 5): los objetivo de la evaluación son:
  - Conocer en qué grado se cumplen o no los objetivos establecidos.
  - Analizar el desarrollo del Plan.
  - Identificar nuevas necesidades que pueda tener la empresa para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

Para realizar esto, se cuenta con los indicadores que se aprobaron en el Plan de Igualdad. Además, previamente a la evaluación final del Plan, la Comisión de Igualdad realizará informes periódicos con el objetivo de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y ver si es necesario incluir actuaciones correctoras para alcanzar el objetivo concreto.

La evaluación cuenta con 3 ejes:

- Evaluación de resultados: se mide el grado de cumplimiento del Plan y el grado de consecución de los objetivos marcados.
- Evaluación de proceso: que consiste en medir el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas el grado de dificultad a la hora de llevar a cabo los objetivos, qué dificultades se han producido y cómo se han solucionado y los cambios que se han dado.

- Evaluación de impacto: se trata de medir el grado de consecución de la igualdad en la empresa, a través de los cambios en la cultura de la empresa y la reducción de los desequilibrios entre mujeres y hombres.

## **Diagnóstico de la empresa.<sup>4</sup>**

### *Definición y metodología.*

El diagnóstico consiste en el análisis, desde una perspectiva de género, de la situación de la empresa en la que se va a realizar el Plan de Igualdad. A partir del análisis de la realidad de la organización y de la plantilla, se ve en qué ámbitos hay que incidir para conseguir una igualdad real dentro de la empresa. Nos ayudará a establecer los objetivos a alcanzar con respecto a la igualdad.

A la hora de hacer un diagnóstico se suele utilizar metodología cuantitativa y cualitativa. Entre los datos cuantitativos están aquellos relacionados con cómo es la empresa: datos generales, datos sobre los movimientos de personal, datos sobre las responsabilidades familiares de la plantillas y sobre la formación y promoción de los y las trabajadoras.

En cuanto a los datos cualitativos, podemos encontrar información sobre la cultura de la empresa, la forma de selección, la formación, la promoción, la política salarial, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la comunicación dentro de la empresa, la prevención de acoso sexual y por razón de sexo y los protocolos sobre riesgos laborales y salud laboral.

La recogida de datos se puede hacer a través de cuestionarios a la plantilla y la RLT y a través de los datos que proporciona la propia empresa. También se pueden obtener datos a través de entrevistas personales que pueden ser estructuradas o semiestructuradas, estas últimas son las que más información nos pueden proporcionar.

### *Diagnóstico.*

En 2016, cuenta en plantilla con 198 personas, de las cuales 84 son mujeres y 114 hombres. Por tanto, la plantilla de la empresa está prácticamente equilibrada entre

---

<sup>4</sup> Instituto de la mujer, Servicio de Coordinación Empresarial Área de Programas Europeos Subdirección General de Programas: *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.*

mujeres (42,42%) y hombres (57,57%). Sin embargo, como veremos más adelante, las mujeres tienen contratos discontinuos por lo que trabajan menos meses al año.

La edad media de la plantilla se sitúa entre la franja de los 30 a los 45 y de los 46 en adelante (96,97% de la plantilla). La mayoría de las mujeres se sitúan entre los 30-45 años (64,13% frente al 35,87% de hombres en esta franja de edad) mientras que la mayoría de los hombres están por encima de los 46 años (76% de hombres frente al 24% de las mujeres).

La antigüedad de la plantilla es superior a los 10 años (61,62%) y está equilibrada, con un 41,80% de mujeres y un 58,20% de hombres. En cuanto a contratos de una antigüedad inferior a un año (se corresponden con el 8,59% de los contratos), las mujeres suponen un 47,06% y los hombres un 52,94%. Por tanto, vemos que no hay grandes desequilibrios en cuanto a la antigüedad.

Los contratos son, por normal general, indefinidos (suponen un 92,42% de todos los contratos) y la plantilla está equilibrada, un 44,26% de los contratos fijos son ocupados por mujeres y un 55,74% son ocupados por hombres. Los contratos temporales solo corresponden al 7,58% de la plantilla, donde hay diferencia entre mujeres (20%) y hombres (80%).

La mayoría de contratos de la empresa son contratos fijos a tiempo completo (73,23% del total de contratos) donde hay una diferencia sustancial entre mujeres (33,79%) y hombres (66,21%). Los siguientes contratos más numerosos son los contratos indefinidos de tipo fijo discontinuo (18,69%) que son ocupados, en su mayoría por mujeres (83,78% de mujeres frente al 3,03% de hombres). Esto supone que las mujeres trabajan menos tiempo efectivo que los hombres pues encadenan periodos de trabajo con periodos de salidas de la empresa.

En cuanto a los contratos temporales, la diferencia la encontramos en los contratos a tiempo parcial donde las mujeres suponen un 9,00% frente al 91% de los contratos realizados a hombres.

El grueso de la plantilla ocupa los puestos de peón especialista y es donde las mujeres tienen un mayor peso (un 64,63% de mujeres frente a un 35,37% de hombres). También destaca su presencia en puestos de auxiliar administrativa (88,89%) y oficial 2 administración. Los hombres destacan en aquellos puestos de oficial (29 hombres frente a 1 mujer), viajante (donde no hay presencia de mujeres), auxiliar técnico SAT (donde no hay mujeres) o jefe de equipo (donde no hay presencia de mujeres).

La mayoría de salarios se encuentran entre los 24.001-30.000 euros (40,91% de la plantilla se encuentra en esta franja), con un equilibrio entre mujeres (53,09%) y hombres (46,91%). En franjas inferiores a esta, entre 18.001-24.000 euros (supone un 11,62% del total), la presencia es significativamente mayor de mujeres (91,30% frente a 8,70%). En franjas superiores, de los 30.001 a salarios superiores a los 36.000, vemos como la presencia de mujeres disminuye notablemente. El porcentaje de la plantilla que se sitúa en estas franjas es del 38,4%, donde las mujeres apenas representan el 6,07% del total, es decir, solo 12 mujeres cobran salarios superiores a 30.000 euros frente a 64 hombres. La conclusión es que el grueso de la plantilla femenina cobra salarios entre los 18.001 y los 30.000 mientras que gran parte de la plantilla masculina tiene salarios entre los 30.001 y por encima de 36.000.

En 2016, se incorporaron a la plantilla 42 mujeres y 18 hombres. Vemos que la contratación es mayor en las mujeres (70%) que en los hombres (30%). Sin embargo, vemos que las nuevas contrataciones tan solo suponen 23 personas de un total de 60, donde la proporción está bastante equilibrada (11 mujeres y 12 hombres). El resto de nuevas contrataciones son llamamientos a fijos discontinuos. Es ahí donde nos encontramos con la explicación de la diferencia de contratación de hombres (6 hombres) y mujeres (31 mujeres) puesto que son estas últimas las que tienen mayor presencia en los contratos de este tipo.

La mayoría de nuevos contratos son indefinidos (53 personas frente a 7 personas con contratos temporales) de los cuales las mujeres son mayoría en los de tipo fijo discontinuo (83,78% frente a 16,22% de hombres con este tipo de contrato) y los hombres en contratos a tiempo completo (60% de contrataciones a hombres frente a 40% de mujeres).

Las nuevas incorporaciones de han hecho, sobre todo, en la categoría de operario/a, siendo la presencia de mujeres destacable (61,67% frente al 16,66% de hombres). También se han contratado mujeres en las categorías de administrativa y administrativa comercial mientras que las contrataciones de hombres, además de operario, han sido en las categorías de técnico y vendedor.

El número de bajas en el año 2016 es mayor en mujeres (71,93% frente a 28,07% de bajas de hombres). En las bajas definitivas de las mujeres destaca como motivo principal el fin o interrupción de contrato (54,38% frente a 10,53% en hombres). El resto de motivos se reparte más o menos de manera equilibrada entre hombres y mujeres.

En cuanto a las bajas temporales, mujeres y hombres se encuentran equilibrados. La principal causa de baja temporal es la enfermedad, que supone el 80,56%<sup>b</sup> del total de las bajas. Dentro de este porcentaje, las mujeres que han cogido este tipo de baja es del 32,41% y los hombres el 59,77%. Destaca, por otro lado, que las mujeres tienen mayor porcentaje de excedencia por maternidad, sin embargo, las bajas por paternidad (3 bajas por este motivo) son mayores que por maternidad (1 baja por este motivo).

En cuanto a la conciliación, son las mujeres las que han pedido todas las reducciones de jornada, un total de 19, divididas en: reducción del 50% (21,05%), reducción de entre el 20% y el 50% (31,58%) y reducciones inferiores al 20% (47,37%). El permiso de lactancia lo siguen cogiendo, sobre todo, las mujeres (5 mujeres frente a un hombre).

También nos encontramos con que, a la hora de promocionar, solo una mujer accedió a ello frente a 5 hombres. Es importante pedir información a la empresa sobre los planes de carrera para que los desagreguen por sexos y por categorías profesionales.

Las mujeres acuden menos a la formación aunque la diferencia no es muy grande. Sin embargo, a la hora de ver los cursos a los que se asiste comprobamos que, a pesar de que las mujeres tienen más puestos en producción asisten en menos medida que los hombres. En 2015 solo asistió a estos cursos el 29,11% de las mujeres y en 2016 aumentó un poco, el 35,82%, pero sigue siendo una diferencia sustancial. No hay formación específica en igualdad.

Sin embargo, la empresa sí da formación sobre acoso sexual y por razón de sexo y pone a disposición de la plantilla un teléfono de atención para estos casos.

En 2016, el comité de empresa estaba integrado por 7 miembros, de los cuales solo una persona es mujer. En cuanto a la edad, la mayoría se sitúa en una franja de 46 años o más. Los hombres se distribuyen en peón y oficiales mientras que la mujer está en la categoría de peón.

## Objetivos y medidas.

*Área de selección de personal y acceso a la empresa.*

**Objetivo General:** Aplicar el Principio de Igualdad de Oportunidades de forma transversal en los procesos de selección de personal.

### Objetivos Específicos:

- Garantizar que el personal que interviene de manera directa o indirecta en los procesos de selección, cuente con formación en materia de género e Igualdad de Oportunidades.
- Vigilar que las ofertas de empleo se publiquen y difundan respetando el Principio de Igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- Garantizar procesos de selección objetivos, basados en los principios de mérito, igualdad, capacidad y publicidad.

MEDIDAS	Responsables	Temporalización	Indicadores de Evaluación
Formación en materia de género e Igualdad de Oportunidades al personal con responsabilidad en los procesos de selección (RRHH, Responsables de área. (Duración mínima 50 horas).	RRHH	Durante el primer año de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nº de cursos realizados.</li><li>- Nº de horas de formación impartidas.</li><li>- Nº de personas formadas, por sexo y puesto.</li></ul>
Formación en materia de género e Igualdad de Oportunidades a la RLT y la Comisión de Igualdad.	RRHH	Durante el primer año de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nº de cursos realizados.</li><li>- Nº de horas de formación impartidas.</li><li>- Nº de personas formadas, por sexo y puesto.</li></ul>
En caso de	RRHH	Durante toda la	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nº de procesos de</li></ul>

participación de consultoras externas en los procesos de selección, exigencia de formación en materia de género e Igualdad de Oportunidades a las personas que intervienen en los mismos.		vigencia del Plan.	selección/Nº de procesos en los que participa una consultora externa. – Perfil formativo de las personas provenientes de consultoras que participan en procesos de selección.
En caso de participación de consultoras externas en la búsqueda de candidaturas, solicitud de envío de CV de hombres y de mujeres para cada proceso de selección.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	– Nº de procesos de selección en los que participa una consultora externa. – Nº de CV de hombres y de mujeres por proceso de selección.
Revisión de las ofertas de empleo en cuanto al uso de lenguaje inclusivo, requisitos y adecuación al puesto de trabajo.	CI	Durante toda la vigencia del Plan.	– Nº de ofertas emitidas – Nº de ofertas revisadas por parte de la CI. – Nº de modificaciones propuestas y realizadas.
Revisión del uso del lenguaje en documentos,	RRHH, CI	Durante los primeros 3 meses de vigencia del	– Documentos/formularios /pruebas que se utilizan en los procesos de



formularios y pruebas de selección para evitar sesgos de género.		Plan.	selección. - Modificaciones propuestas y realizadas.
Establecimiento de un comunicado interno con cada oferta de planta que se emita en todos los tablonos de la planta y en la intranet.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	- Nº de puestos ofertados - Nº de comunicados internos emitidos en los tablonos de planta. - Nº de comunicados emitidos a través de la web.
Seguimiento de los procedimientos de selección en los que la entrevista no pueda ser la prueba única y definitiva para acceder a un puesto de trabajo.	RRHH	Durante los primeros 3 meses de vigencia del Plan.	- Puntuación y ponderación de cada prueba en el resultado final de cada proceso de selección. - Resultados en las diferentes pruebas de las personas seleccionadas.
Establecimiento del criterio de paridad, a la hora de definir comisiones de selección de personal.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	- Nº total de comisiones de selección. - Nº de comisiones paritarias.
Diseño de un procedimiento de denuncia respecto al	RRHH, CI	Durante los primeros 3 meses de vigencia del Plan.	- Procedimiento de denuncia.

proceso de selección.			
Análisis del convenio colectivo, acuerdos y otras normas internas de empresa para corregir y prevenir posibles discriminaciones o desigualdades por razón de sexo en el acceso a la empresa y en los procesos de selección.	CI	Durante los primeros 3 meses de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de aportaciones /propuestas realizadas por órgano/entidad.</li> <li>- Nº de propuestas incorporadas al convenio colectivo.</li> <li>- Nº de propuestas rechazadas.</li> </ul>

*Área de contratación.*

**Objetivo General:** Garantizar la igualdad de oportunidades en las diferentes modalidades de contratación.

**Objetivos Específicos:**

- Fomentar la conversión de contratos Indefinidos fijos discontinuos en Indefinidos a tiempo completo, en el caso de las trabajadoras de la empresa.
- Avanzar en la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa y en las diferentes categorías profesionales.

MEDIDAS	Responsables	Temporalización	Indicadores de Evaluación
En los casos de conversión de contrato Indefinido fijo discontinuo en Indefinido, tendrán	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de conversiones de contratos temporales en indefinidos,</li> </ul>

prioridad las trabajadoras hasta equilibrar esta modalidad de contrato con sus compañeros hombres.			desagregadas por sexo.
En nuevas contrataciones, a igualdad de mérito y capacidad, se dará prioridad a la contratación de mujeres, hasta equilibrar el número de hombres y mujeres en la empresa.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	– Número de nuevos contratos realizados, por sexo.
En caso de jubilación de personal con contrato indefinido, conversión preferente de contratos fijos discontinuos de mujeres para cubrir la jubilación.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	– Nº total de jubilaciones. – Nº de mujeres que cubren jubilaciones, por tipo de contrato y categoría profesional.
Aumento de mujeres en las categorías profesionales de “Oficial 1, 2 y 3”, “Jefaturas de equipo”, “Viajantes” y “Auxiliar Técnico	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	– Nº y porcentaje de mujeres en las categorías referenciadas, antes y después de la aprobación del Plan.

SAT".			
Información a la RLT sobre las causas de las contrataciones temporales y/o a tiempo parcial.	RRHH, RLT	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de contrataciones temporales y a tiempo parcial.</li> <li>- N° de informes facilitados a la RLT sobre causas de contrataciones temporales y a tiempo parcial.</li> </ul>

*Área de promoción.*

**Objetivo General:** Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción interna.

**Objetivos Específicos:**

- Cumplir con criterios de transparencia y publicidad en la gestión de la promoción de personal.
- Avanzar en la eliminación de la segregación vertical de la plantilla en la empresa, relativa a las Jefaturas de equipo y las Oficialías.

MEDIDAS	Responsables	Temporalización	Indicadores de Evaluación
Información a la RLT de las vacantes que se van a publicar en planta y del proceso y resultado de dicha promoción, siempre que dichos puestos no sean considerados de especial confianza por la Empresa.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de promociones ofertadas.</li> <li>- N° de informes facilitados a la RLT sobre promociones, proceso y resultado.</li> </ul>
Comunicación interna	RRHH, RLT	Durante toda la	- N° de

en planta de cada vacante que se produzca, con difusión en todos los tabloneros y en la página web de los requisitos, el proceso y resultado.		vigencia del Plan.	<p>promociones ofertadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de comunicaciones internas de promociones, contenido y medios utilizados.</li> <li>- Nº de convocatorias que incluyen información sobre requisitos, proceso y resultados.</li> </ul>
A igualdad de méritos, promoción del sexo menos representado en las categorías de Jefatura de equipo y Oficialías 1, 2 y 3.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de promociones ofertadas, por categoría, definiendo el nº de hombres y mujeres en el mismo.</li> <li>- Nº de promociones realizadas, por sexo.</li> </ul>
Elaboración de un listado trimestral de las vacantes relativas a promoción disponibles en el grupo, publicando su estado.	RRHH	Cada 6 meses, desde la aprobación del Plan.	- Entrega del listado a la RLT y CI, trimestralmente.
Comunicación interna	RRHH	Durante los	- Informe sobre

sobre el reconocimiento del ejercicio de los derechos de conciliación a efectos de igualdad de oportunidades en la promoción.		primeros 3 meses de vigencia del Plan.	la comunicación realizada, las personas informadas y los medios utilizados.
Información sobre convocatorias de promoción al personal en situación de ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (excedencia, suspensión del contrato por maternidad/paternidad, lactancia, IT. etc.)	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de promociones ofertadas.</li> <li>- Nº de promociones que afectan a trabajadoras y trabajadores en situación de ejercicio de derechos de conciliación.</li> <li>- Informe sobre difusión de promociones entre el personal en situación de ejercicio de derechos de conciliación, personas informadas, por sexo y puesto, y medios utilizados.</li> </ul>
Formación dirigida a	RRHH	Durante toda la	- Nº total de

<p>mujeres para facilitar su promoción hasta equilibrar la presencia de trabajadores y trabajadoras en las categorías de “Jefatura de equipo” y “Oficialías 1, 2 y 3”.</p>		<p>vigencia del Plan.</p>	<p>cursos realizados, orientados a la promoción /Nº de cursos destinados únicamente a mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de promociones ligadas a acciones formativas, por sexo.</li> <li>- % de mujeres y hombres en las categorías de “Jefatura de equipo” y “Oficialías 1, 2 y 3”.</li> </ul>
<p>Garantía de objetividad en la evaluación de rendimiento individual, a realizar como mínimo por 3 responsables directos.</p>	RRHH	<p>Durante toda la vigencia del Plan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe a la RLT y a la CI sobre las evaluaciones de desempeño, que incluya las pruebas utilizadas, su contenido, personas implicadas y resultados.</li> </ul>
<p>Registro del nivel académico de toda la</p>	RRHH	<p>Durante los primeros 6 meses</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrega a la CI de las tablas</li> </ul>

plantilla para facilitar los procesos de promoción.		de vigencia del Plan.	informativas actualizadas sobre el nivel de cualificación de la plantilla, por sexo.
---	--	-----------------------	--

*Área de formación.*

**Objetivo General:** Promover la participación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en el plan anual de formación continua.

**Objetivos Específicos:**

- Incluir la perspectiva de género en la planificación e impartición de acciones formativas.
- Fomentar la eliminación de la segregación vertical en las categorías de “Jefatura de Equipo” y “Oficialías 1, 2 y 3”.

MEDIDAS	Responsables	Temporalización	Indicadores de Evaluación
Presentación de los Planes de Formación anuales a la Comisión de Igualdad, antes de su difusión, para su revisión desde la perspectiva de género.	RRHH	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrega anual a la CI de los planes de formación.</li> <li>- Nº de Planes anuales / Nº de Planes revisados / Nº de propuestas realizadas / Nº de propuestas incluidas (modificaciones realizadas).</li> </ul>
Difusión del plan de formación anual y cada una de las	RRHH	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de acciones de difusión y medios</li> </ul>



acciones formativas por todos los medios a disposición de la empresa.			<p>utilizados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de personas informadas.</li> <li>- N° de solicitudes de formación por sexo y acción formativa.</li> </ul>
Diseño de un documento dirigido a toda la plantilla, que vincule la formación ofrecida en cada uno de los puestos de trabajo de la empresa y las posibilidades de promoción profesional, en su caso.	RRHH	Durante el primer año de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento informativo.</li> <li>- N° de personas a las que se le facilita dicho documento y medio de difusión utilizado.</li> <li>- Informe de valoración del documento por parte de la CI y la plantilla.</li> </ul>
Participación equilibrada de los dos sexos en todas las acciones formativas que se impartan (ninguno de los dos sexos por debajo del 40%).	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de acciones formativas.</li> <li>- N° y porcentaje de trabajadores y trabajadoras que participan en cada acción formativa.</li> </ul>
Introducción de contenidos sobre género e igualdad de oportunidades en todas las	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° total de cursos impartidos y n° de curso en los que se han</li> </ul>

acciones formativas, con un mínimo de carga lectiva del 5% de las horas.			<p>incluido los contenidos sobre Igualdad de Oportunidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de horas de cada acción formativa y n° de horas sobre Igualdad de Oportunidades.</li> <li>- N° de personas formadas en temas de Igualdad, por sexo, puesto de trabajo y tipo de formación.</li> </ul>
Revisión de contenidos y materiales formativos para evitar estereotipos de género.	CI	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de cursos en puestos masculinizados, dirigidos a mujeres / N° de horas de formación.</li> <li>- N° de mujeres formadas.</li> </ul>
Participación en los cursos de formación del personal con contratación fija discontinua, ofreciendo la oportunidad de participar en la	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de personas que participan en acciones formativas por tipo de contrato y sexo.</li> <li>- N° de personas que participan con contratación</li> </ul>

misma también en los periodos de inactividad.			fija discontinua, en periodos de inactividad.
Planificar formación dirigida a mujeres para la promoción a mandos intermedios.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de trabajadores y trabajadoras en categorías de Jefaturas y Oficialías.</li> <li>- Nº de horas de formación dirigida a mujeres para ocupar las categorías de mandos intermedios.</li> </ul>
Formación dirigida a mujeres sobre el contenido de trabajo de la sección de baterías, para facilitar el acceso de las mujeres a dicha sección.	RRHH	Durante los primeros 6 meses de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de acciones formativas desarrolladas, por horas de formación.</li> <li>- Nº de trabajadores y trabajadoras formadas.</li> <li>- Nº de mujeres y hombres que trabajan en la sección de baterías antes y después de la formación.</li> </ul>
Planificación de las acciones formativas dentro de la	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº total de cursos realizados.</li> </ul>

jornada laboral, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.			<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° total de horas de formación.</li> <li>- N° de cursos y horas de formación realizadas dentro de la jornada laboral.</li> </ul>
---	--	--	---

*Área de clasificación profesional y retribución.*

**Objetivo General:** Velar por la participación equilibrada y la igualdad de trato de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales, niveles y puestos.

**Objetivos Específicos:**

- Promover la participación de mujeres y hombres en las categorías profesionales y puestos de trabajo.
- Garantizar rotaciones equilibradas de mujeres y hombres entre puestos, por turnos de trabajo.
- Combatir la brecha salarial de género.

MEDIDAS	Responsables	Temporalización	Indicadores de Evaluación
Revisión de la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	RRHH, CI	Durante los primeros 6 meses de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe con los resultados de la revisión, propuestas realizadas y efectivamente incluidas.</li> </ul>
En los puestos de las distintas categorías profesionales en los que la Comisión de Igualdad	RRHH, CI	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de total de puestos.</li> <li>- N° de puestos en los que se aprecia desigualdad.</li> </ul>

apreciara desigualdad, se planificarán medidas para avanzar hacia su eliminación.			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe con las medidas planificadas y grado de consecución de las mismas.</li> </ul>
Revisión de las rotaciones entre los puestos, por sexo. En caso de apreciar desigualdad, se planificarán medidas para avanzar hacia su eliminación.	RRHH	Durante Los primeros 6 meses de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° total de rotaciones por jornada, puesto y sexo.</li> <li>- Medidas planificadas, en su caso.</li> <li>- Rotaciones antes y después de la planificación.</li> </ul>
Aplicación de la herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial de género, elaborada por el Ministerio de Sanidad e Igualdad. (Anexo)	RRHH, CI	Durante los primeros 6 meses de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe con los resultados de la aplicación de la herramienta, que incluya las 6 categorías de análisis de datos promedio, así como los máximos y mínimos por puesto y sexo.</li> </ul>

*Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

**Objetivo General:** Favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

**Objetivos Específicos:**

- Fomentar la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Dar respuesta a las necesidades derivadas de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

<b>MEDIDAS</b>	<b>Responsables</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Indicadores de Evaluación</b>
Realización de un estudio sobre necesidades de conciliación de la plantilla para planificar medidas que se ajusten a la realidad.	RRHH, CI	Durante el primer año de vigencia del Plan.	- Estudio diagnóstico de la situación y propuesta de medidas.
Información sobre los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y sus modificaciones legislativas, garantizando el ejercicio de estos derechos a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad o modalidad contractual.	RRHH, RLT, CI	Durante los primeros 3 meses de vigencia del Plan.	- Nº de acciones informativas, medio de difusión utilizado y contenido de las mismas. - Nº personas informadas, por sexo.
Utilización de lenguaje e imágenes que inciten a la corresponsabilidad en los folletos o carteles	RRHH, CI	Durante toda la vigencia del Plan.	- Nº de documentos/folletos/carteles informativos sobre derechos de conciliación.

informativos sobre derechos de conciliación.			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de documentos/folletos/carteles revisados en relación al uso del lenguaje e imágenes.</li> <li>- Informe con los datos numéricos y las modificaciones propuestas y realizadas, en su caso.</li> </ul>
Establecer un protocolo de solicitud con instancias modelo para los permisos de conciliación recogidos en la normativa vigente, así como para los que se incluyan en el Plan de Igualdad.	RRHH	Durante los primeros 3 meses de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de solicitud.</li> <li>- Instancias modelo.</li> </ul>
Adaptación / Flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo para facilitar el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento formal para la solicitud de flexibilización de jornada ordinaria/horario.</li> <li>- Nº de total de solicitudes de flexibilización, por sexo.</li> <li>- Nº y porcentaje de solicitudes concedidas.</li> <li>- Informe con las solicitudes denegadas, por sexo y motivo.</li> </ul>
Contratación de personal para cubrir las ausencias de más de 15 días, causadas	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de ausencias de más de 15 días, por sexo.</li> <li>- Nº de contrataciones efectivas para cubrir</li> </ul>

por maternidad, paternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, lactancia, IT derivada del embarazo, reducción de jornada y excedencia.			dichas ausencias, por sexo.
En caso de solicitud de Reducción de Jornada, se podrá acumular su duración en jornadas completas.	RRHH	Tras la aprobación del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de solicitudes de RJ por sexo.</li> <li>- Nº de solicitudes que incluyen acumulación de horas en jornadas completas.</li> <li>- Nº y porcentaje de solicitudes que se admiten, por sexo.</li> <li>- Informe con las solicitudes denegadas, por motivo y sexo.</li> </ul>
Establecer y garantizar el derecho de acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas y concreción del número de días que correspondan por dicho motivo.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento formal para la solicitud del permiso de lactancia.</li> <li>- Nº de solicitudes de lactancia por sexo.</li> <li>- N.º de solicitudes del permiso de lactancia acumulado en jornadas completas por sexo.</li> </ul>
Extender a los/as trabajadores/as de todos los turnos, el derecho de flexibilidad horaria por cuidado de	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento formal para la solicitud de flexibilización de jornada ordinaria/horario.</li> <li>- Nº de total de solicitudes</li> </ul>



menores y familiares dependientes recuperando el tiempo disfrutado en la misma o en otra jornada laboral, sin reducción salarial por tal motivo.			de flexibilización, por sexo. <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° y porcentaje de solicitudes concedidas.</li> <li>- Informe con las solicitudes denegadas, por sexo y motivo.</li> </ul>
Permiso laboral retribuido y justificado para someterse a los tratamientos pertinentes de reproducción asistida y fecundación artificial.	RRHH	Tras la aprobación del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento del permiso.</li> <li>- Inclusión en el Convenio Colectivo.</li> </ul>
Permiso retribuido y justificado por fuerza mayor, vinculado a motivos familiares urgentes, por enfermedad o accidente.	RRHH	Tras la aprobación del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento del permiso.</li> <li>- Inclusión en el Convenio Colectivo.</li> </ul>
Permiso para realizar los desplazamientos impuestos por el país correspondiente en los procesos de adopción o acogimiento internacionales.	RRHH	Tras la aprobación del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento del permiso.</li> <li>- Inclusión en el Convenio Colectivo.</li> </ul>
Informar sobre las acciones formativas a realizar por parte de la empresa a los/as trabajadores/as que	RRHH	Durante la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nª de acciones formativas previstas.</li> <li>- N.º de personas informadas sobre las acciones formativas,</li> </ul>

se encuentren disfrutando de algún permiso de maternidad/paternidad o de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			que se encuentren en el ejercicio de algún derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por sexo, categoría profesional.
--	--	--	--

*Área de salud laboral.*

**Objetivo General:** Incorporar la perspectiva de género en la planificación de las medidas preventivas y de vigilancia de la empresa.

**Objetivos Específicos:**

- Aplicar la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Garantizar la prevención e intervención en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Facilitar el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	Responsables	Temporalización	Indicadores de Evaluación
Realización de un estudio de riesgos psicosociales.	RRHH, RLT, CI	Durante el primer año de vigencia del Plan.	- Estudio .
Revisión de los riesgos que puedan afectar a las mujeres en situación de embarazo o periodos de lactancia.	RRHH, CSS	Durante los primeros 6 meses de vigencia del Plan.	- Informe a entregar a la CI, con los resultados de la revisión y las modificaciones propuestas/realizadas, en su caso.
Adaptación de los datos de seguimiento que	RRHH, PRL	Durante toda la vigencia del Plan.	- Informe con los datos de seguimiento, por sexo.

se presentan al Comité de Seguridad y Salud, desagregados por sexo.			
Información a las trabajadoras de los derechos que las asisten y la normativa laboral aplicable a la maternidad y la salud laboral.	RRHH, CI	Durante el primer año de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de acciones informativas, medio de difusión utilizado y contenido de las mismas.</li> <li>- Nº de mujeres informadas.</li> </ul>
Comunicación por escrito en el momento en el que la trabajadora informe de su estado de gestación, de los riesgos del puesto de trabajo que ocupa y las medidas que se adoptarán.	RRHH, CI	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de trabajadoras embarazadas, por fecha de información de su estado.</li> <li>- Nº de comunicaciones realizadas, por fecha de comunicación.</li> </ul>
Facilitar a la trabajadora la solicitud de la suspensión por riesgo durante el embarazo y lactancia natural poniendo a disposición de la	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de trabajadoras embarazadas en situación de riesgo durante el embarazo y lactancia.</li> <li>- Nº de solicitudes de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y lactancia.</li> <li>- Nº de solicitudes</li> </ul>

Mutua y de la trabajadora, tan pronto lo soliciten, la documentación necesaria para tramitar la suspensión por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.			aprobadas y rechazadas, por motivo.
Elaborar un protocolo de actuación en caso de Acoso sexual y por razón de sexo, que facilite otros canales de denuncia más próximos a la plantilla. (Anexo)	RRHH, CI	Durante el primer año de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de acciones informativas, medio de difusión utilizado y contenido de las mismas.</li> <li>- Nº personas informadas, por sexo.</li> </ul>
Realizar una acción anual de sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo, en la que se difunda el régimen de sanciones estipulado.	RRHH	Anual, durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de acciones de sensibilización, formato y contenido de las mismas.</li> <li>- Nº personas destinatarias, por sexo.</li> </ul>
Difusión entre la plantilla de los derechos laborales	RRHH, CI	Durante los primeros 6 meses de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de acciones informativas, medio de difusión utilizado y contenido de las mismas.</li> </ul>

relacionados con la violencia de género. (Anexo)			– Nº personas informadas, por sexo.
Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación de violencia de género en ningún caso computarán como absentismo.	RRHH	Tras la aprobación del Plan de Igualdad.	– Informe de absentismo, desagregado por sexo.
Permiso retribuido para la asistencia a juzgados, comisaria, servicios de salud, servicios sociales o consulta psicológica, tanto de la trabajadora víctima de violencia de género como de sus hijos/as.	RRHH	Tras la aprobación del Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nº de permisos solicitados.</li> <li>– Nº de permisos concedidos.</li> <li>– En caso de permisos no concedidos, indicar motivo.</li> </ul>
Inclusión del servicio de atención psicológica en la cartera de servicios de la Mutua contratada por la empresa,	RRHH	Tras la aprobación del Plan de Igualdad.	– Cartera de servicios contratados por la empresa a la Mutua.

para casos de violencia de género.			
Adaptación de jornada, cambio de turno o flexibilidad horaria a las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la protección social integral.	RRH	Tras la aprobación del Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de solicitudes de flexibilidad/adaptación/cambio de turno realizadas y concedidas. En caso de solicitudes denegadas, indicar motivo.</li> </ul>
Excedencia a 1 año, con reserva de puesto de trabajo para las trabajadoras víctimas de violencia de género.	RRHH	Tras la aprobación del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliación del periodo de excedencia.</li> <li>- Inclusión en el convenio colectivo cuando este se negocie.</li> </ul>

*Área de lenguaje y comunicación.*

**Objetivo General:** Incluir la perspectiva de género en la estrategia de comunicación de la empresa.

**Objetivos Específicos:**

- Dar a conocer el Plan de Igualdad al personal de la empresa y a entidades externas colaboradoras
- Impulsar la consecución de los objetivos propuestos, la aplicación de las medidas y la mejora continua del Plan de Igualdad.

- Utilizar un lenguaje inclusivo en toda la documentación y comunicaciones generadas por la empresa.

<b>MEDIDAS</b>	<b>Responsables</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Indicadores de Evaluación</b>
Registro del PI en la Dirección Provincial de Trabajo y Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.	RRHH	Durante el mes siguiente a la aprobación del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Boletín oficial en el que ha sido publicado.</li> <li>- Aparición en la base de datos del REGCON.</li> </ul>
Colocación del PI de forma permanente en un lugar visible para toda la plantilla.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de copias colocadas y lugar(es).</li> </ul>
Entrega de una copia del PI a todo el personal, al que ya forma parte de la empresa y al de nueva incorporación.	RRHH, CI	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de trabajadores/as en plantilla.</li> <li>- N° de PI entregados.</li> </ul>
Entrega de una copia del PI a las entidades y personal externo relacionado con la empresa: empresas proveedoras, clientela, etc.	RRHH, CI	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de entidades externas relacionadas con la empresa.</li> <li>- N° de copias del PI entregadas, por entidad.</li> </ul>
Colocación de información en lugar visible sobre las formas de hablar	RRHH, CI	Durante el primer año de vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de carteles informativos y lugares en los que han sido colocados.</li> </ul>

correctamente, sin sesgos de género y machismo indicando las causas de por qué se debe de utilizar este lenguaje y no otro.			– Contenido de la información facilitada.
Revisión de toda la documentación de la empresa: interna y la que sirva para comunicarse con otras personas físicas y jurídicas.	RRHH, CI	Durante toda la vigencia del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Documentos revisados.</li> <li>– Informe de resultado de la revisión.</li> </ul>
Uso de lenguaje e imágenes que fomenten la igualdad en todos los documentos corporativos.	RRHH, CI	Durante toda la vigencia del Plan.	– Informe de análisis de los documentos corporativos con las posibles modificaciones.

### **Conclusiones.**

A raíz de lo analizado en el trabajo podemos sacar varias conclusiones:

1. A pesar de la preocupación de los organismos institucionales por la igualdad, que se remonta a los años 60, no se ha conseguido aún el objetivo de que mujeres y hombres vivan en las mismas condiciones. La tendencia es legislar en el ámbito laboral pero también es necesario involucrarse en otros aspectos como la educación, la comunicación, la cultura, etc. Sin embargo, hay aspectos en el ámbito laboral que son de suma importancia como la conciliación de la vida familiar y laboral porque marca la diferencia entre el ámbito público y privado, que sigue siendo un espacio propio de la mujer.



2. La no obligatoriedad de las empresas pequeñas de realizar un Plan de Igualdad deja fuera de estas medidas a muchas personas, lo cual no favorece la igualdad real de las mujeres y los hombres.
2. Es importante que se vigile mucho más el cumplimiento de la ley pues muchas empresas alargan los procesos de negociación con el objetivo de retrasar la aplicación de este tipo de medidas.
3. A la hora de realizar el diagnóstico, no en mi caso porque ya disponía de todos los datos, pero muchas veces la empresa no aporta todos los indicadores que se requieren para poder hacer una radiografía exacta de la situación laboral de la plantilla.
4. Creo que es necesario dar la importancia que tienen a los Planes de Igualdad. muchas empresas los realizan porque es obligatorio por ley pero no creen en su utilidad. Si se firman pero no se aplican solo es papel mojado que no lleva a la consecución de sus objetivos, es decir, no llevan a que las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral se corrijan y, por tanto, las desigualdades en otros ámbitos de la vida tampoco podrán desaparecer.
5. La importancia de alcanzar la igualdad en el ámbito laboral reside en que es uno de los pilares básicos en nuestra vida. El conseguir que las mujeres puedan alcanzar las mismas condiciones que los hombres a nivel laboral hace que podamos empezar a romper la barrera social existente entre el ámbito privado y público, que es donde se instala en mayor medida la desigualdad. Las mujeres siguen siendo las responsables de ocuparse del ámbito privado aunque estén presentes en el ámbito público.
6. En cuando a las conclusiones que podemos sacar más propias de este trabajo, llama la atención que la plantilla esté equilibrada, algo que no suele suceder en otras industrias burgalesas dedicadas a la producción de material de construcción. Sin embargo, las desigualdades en esta empresa se ven más claras en los tipos de contrato que se hacen. Las mujeres tienen unos contratos menos estables, lo cual hace que tengan cierta inestabilidad laboral que no sufren los hombres. Otra de las grandes desigualdades de esta empresa es la categoría profesional de la plantilla, donde las mujeres ocupan los puestos peor remunerados mientras que los hombres acceden en mayor medida a puesto de mando.
7. Es una visión de la realidad que podemos encontrarnos cuando analizamos la sociedad. Los trabajos realizados mayoritariamente por mujeres tienen peores remuneraciones porque tienen una categoría profesional más baja que aquellos realizados por hombres.

Además de las conclusiones, a raíz de lo investigado para este trabajo, podemos proponer algunos cambios en los Planes de Igualdad para que sean más efectivos:

1. Lo primero, y más necesario según mi punto de vista, es endurecer la ley para que las empresas aprueben mucho antes sus Planes de Igualdad, es decir, para que no se alarguen los procesos de negociación en el tiempo y se quede en un limbo. Por ejemplo, en este Plan concreto, la Comisión de Igualdad y la RLT lleva 3 años negociando sin llegar a un acuerdo.
2. También es necesario incluir más empresas en la obligatoriedad de la realización de los Planes, bien a través de Estatuto de los Trabajadores o a través de convenios concretos en función del sector.
3. Es necesario endurecer las sanciones si la empresa no quiere colaborar debido a que si los datos que entrega no son fiables o son escasos no se puede hacer un verdadero diagnóstico y, por tanto, no se puede realizar un Plan de Igualdad adaptado a las necesidades de la empresa.
4. Desde los sindicatos es básico realizar formación en este tema pues es vital que la plantilla esté concienciada con la igualdad para que no vean el Plan como algo ajeno sino como algo que deben exigir para mejorar su calidad de trabajo.

## **ANEXO 1**

*Bibliografía*

*Webgrafía*

*Planes de igualdad*

## **ANEXO 2**

*DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA*

## **ANEXO 3**

*SOLICITUD DE REUNIÓN PARA LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EMPRESAS DE MÁS DE 250 TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.*

## **ANEXO 4**

*DATOS A RECOGER EN UN DIAGNÓSTICO*

## **ANEXO 5**

*MODELO DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO*